

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan Lembaga dalam menjalankan kegiatannya tidak lepas dari faktor sumber daya manusia (SDM), terlebih sekolah merupakan organisasi atau lembaga yang menawarkan jasa. Sumber daya manusia menjadi tumpuan dalam lembaga pendidikan, ini pula menjadi kunci bahwa peranannya sangat penting, tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang memadai kegiatan lembaga tidak dapat berjalan dengan semestinya. Sumber daya manusia (guru) merupakan elemen kunci dalam sistem pendidikan. Peran guru sangat penting dalam mentransformasikan input-input pendidikan dan menjadi pilar bagi lembaga untuk mencapai tujuan pendidikan serta menjadikan daya saing lembaga yang kompetitif. Dengan ini sumber daya manusia yang berkualitas ini menjadi kunci utama dalam kemajuan lembaga.

Kapabilitas guru dalam partisipasinya pada proses pendidikan perlu dikembangkan perannya. Guru sebagai pendidik profesional mempunyai peran dan tugas dalam hal mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan dan melatih peserta didik. Dalam pendidikan sekolah dasar dan menengah, tugas utama guru meliputi merancang dan merencanakan bahan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, dan melakukan bimbingan dan pelatihan. Melihat spesifikasi peran dan tugas guru tersebut dapat menjadi penentuan keberhasilan dalam meningkatkan mutu pendidikan disekolah. Maka seorang guru diharapkan memiliki kinerja yang tinggi dalam melakukan proses pendidikan. Kualitas kinerja guru ini menjadi faktor utama dalam memberikan pelayanan optimal kepada peserta didik, karena peserta didik merupakan komponen pelanggan dalam sebuah lembaga pendidikan dan guru diharapkan dapat menjadi sumber pengembangan dari peserta didik

guna meningkatkan kualitas hidup dan faktor pendidik pada aspek pengetahuan, aspek keterampilan dan aspek kepribadian.

Pada hal ini peran lembaga penting dalam pengelolaan sumber daya manusia yang dimilikinya untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam memberikan kontribusinya bagi lembaga dan dapat mendukung kemajuan suatu lembaga. Lembaga dituntut untuk dapat mengembangkan sumber daya manusia yang ada dengan memberikan value untuk dapat meningkatkan kinerja gurunya, salah satunya dengan faktor eksternal yaitu memberikan kompensasi yang sesuai. Dengan adanya kompensasi ini dapat menarik motivasi guru untuk meningkatkan kinerja dan ini pula dilakukan untuk dapat mencapai kinerja yang di harapkan oleh sekolah. Lembaga harus mempertimbangkan secara khusus sumber daya manusia yang dimilikinya dengan berlaku adil dan menyejahterakan guru sebagai sebuah penghargaan atau balas jasa yang diterima atas kontribusinya yang diberikan kepada sekolah.

Kesejahteraan guru mengacu pada "upaya yang diberikan organisasi untuk nilai kehidupan yang baik dari para gurunya". Kesejahteraan guru ini berarti segala sesuatu yang dilakukan untuk kenyamanan dan intelektual, peningkatan atau sosial pegawai yang melebihi dari upah yang dibayarkan. Lembaga menyediakan fasilitas kesejahteraan kepada guru mereka untuk menjaga tingkat kenyamanan budaya organisasi, memperkaya atau mengembangkan kualitas hidup guru, membuat mereka puas dan dapat bersaing serta mengembangkan dirinya.

Dalam UU No.14 Pasal 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya guru berhak (a) mendapatkan penghasilan diatas kebutuhan minimum dan jaminan kesejahteraan sosial, promosi dan penghargaan sesuai tugas dan prestasinya, kesempatan dalam meningkatkan kompetensi, memperoleh sarana dan prasarana pembelajaran, kebebasan dalam

memberikan penilaian kepada peserta didik, memperoleh rasa aman dan jaminan keselamatan dalam menjalankan tugasnya, kebebasan berserikat dalam organisasi profesi, kesempatan dalam berperan dalam penentuan kebijakan pendidikan, kesempatan dalam mengembangkan dan meningkatkan kualifikasi akademik, dan pelatihan pengembangan profesi dibidangnya.¹

Kinerja guru ini tidak terjadi begitu saja, banyak faktor yang dapat mempengaruhinya, antara lain faktor internal dan eksternal. Faktor internal yang dapat mempengaruhi kinerja guru meliputi keterampilan, kemampuan, kepribadian, persepsi, dan motivasi. Sementara faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja meliputi kompensasi, sarana prasarana, dan lingkungan fisik kerja.² Kompensasi ini dapat diberikan dalam berbagai bentuk finansial maupun non finansial. Kompensasi yang diberikan dalam bentuk finansial berupa gaji, tunjangan, dan fasilitas. Sedangkan kompensasi dalam bentuk non finansial berkaitan dengan pengembangan dan pengakuan kerja serta lingkungan kerja.

Dengan adanya pemberian kompensasi ini juga dapat membantu memperkuat nilai-nilai dari organisasi serta memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi. Pemberian kompensasi balas jasa ini tentu akan berdampak positif terhadap organisasi/lembaga, dampak positif kompensasi bagi lembaga dengan memberikan keuntungan lembaga serta dapat menarik pegawai untuk meningkatkan keterampilan, memberikan rangsangan guru untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi serta dapat mengikat guru untuk terus bekerja pada lembaga.

¹ Pemerintahan Indonesia, Undang-Undang Republik Indonesia Nomer 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen, 2005, hlm. 7-8.

² Dkk Khafsah Situmorang. Sistem Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik : Studi Kasus SDN 014687 Rawang Pasar IV. Jurnal Pendidikan, Maret 2022, Volume 6, No.1, hlm. 704

Terdapat salah satu teori yang dikemukakan oleh Victor Vroom dimana guru harus melihat peran, upaya serta percaya bahwa kinerja yang sukses pada kenyataannya akan mengarahkan pada mendapatkan *reward*, *reward* ini bernilai untuk guru.³ Efektifitas seorang guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab serta merangsang seorang guru dalam mengembangkan kompetensi, produktifitas kerja, sikap disiplin, giat dan mengikat guru, maka organisasi harus dapat memberikan imbalan (*reward*) pada guru yang telah melakukan pekerjaannya dengan baik. Ini pula sebagai bentuk penghargaan dari pemberian hasil kerjanya untuk dapat membangun seorang guru. Hal ini Sejalan dengan buku *Compensation Managemen* yang ditulis oleh Dipak Kumar Bhattacharyya, mengatakan bahwa tujuan dari pemberian kompensasi salah satunya ialah memotivasi guru dalam berkinerja tinggi, dalam buku tersebut komponen kompensasi ini dapat memastikan daya tarik, pengembangan individu berbasis kinerja dan prestasi. Sehingga dengan adanya pemberian kompensasi tersebut lembaga mendapatkan perubahan bertahap dalam kinerja dan produktivitas serta dapat menarik dan mempertahankan guru yang berprestasi tinggi karena adanya kepuasan akan balas jasa yang diterima atas kontribusinya terhadap lembaga tersebut.

Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru sudah banyak dilakukan, diantaranya penelitian yang dilaksanakan oleh Eli Rosilawati dan Frengky Feri, menyebutkan kinerja guru dapat maksimal apabila imbalan finansial yang diberikan memadai, kondisi fisik yang baik, pengakuan status dan kehormatannya diakui, serta hubungan antar pribadi. Kompensasi

³ Siti Mujanah, *Manajemen Kompensasi* (Surabaya: CV. Putra Media Nusantara, 2019), hlm. 172.

sangat penting bagi guru dalam memenuhi kebutuhan dan sebagai sumber penghasilan.⁴

Secara umum, ketentuan gaji guru swasta sama dengan ketentuan karyawan yang diatur dan telah tercantum dalam undang-undang ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 yang berisi mengatur hak pegawai atas jaminan sosial yang harus didapatkan selama bekerja. Mulai dari hak menerima upah yang layak, hak atas waktu kerja, istirahat, cuti dan libur.⁵ Dengan ini pemberian upah guru swasta pada dasarnya tidak boleh lebih rendah daripada upah minimum provinsi yang telah ditetapkan pemerintah.

Berdasarkan data yang ditemukan melalui proses wawancara di Perguruan Muhammadiyah Slipi, rata-rata kompensasi finansial yang diterima guru di Perguruan Muhammadiyah Slipi sebesar Rp.3.000.000/bulan. Kompensasi yang berikan lembaga ini meliputi upah berdasarkan jam mengajar yang diemban, tunjangan-tunjangan seperti tunjangan jabatan, klasifikasi, non klasifikasi, wali kelas, piket dan uang transport. Sementara besaran nilai UMR Jakarta pada tahun 2022 sebesar Rp.4.641.854. Hal ini menjadi kesenjangan pemberian kompensasi guru yang masih rendah dibawah dengan peraturan daerah yang berlaku. Disisi lain semua guru di Perguruan tidak diperkenankan untuk mengambil jam kerja ditempat lain.

Data lain yang ditemukan di lapangan yang didapatkan informan melalui wawancara, mendapatkan data bahwa penyediaan fasilitas seperti laptop dan internet dalam proses pendidikan di perguruan muhammadiyah slipi jakarta menjadi tanggung jawab setiap guru dan masih ada beberapa guru yang kesulitan dalam penguasaan teknologi informasi. Kurangnya peralatan teknologi informasi yang disediakan oleh sekolah akan menghambat guru dalam meningkatkan kinerjanya

⁴ Eli Rosilawati dan Frengky Feri. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Mengajar Guru. *Jurnal Tata Kelola Pendidikan*, Oktober 2019, Volume 1, No. 2, hlm. 167 .

⁵ Pemerintah Indonesia, *Undang - Undang RI No 13 Tahun 2003, Ketenagakerjaan* (Jakarta, 2003).

serta kurangnya pemanfaatan dalam penggunaan teknologi informasi tersebut membuat guru kesulitan dalam penggunaan alat teknologi informasi, hal ini pula bahwa kurangnya pelatihan dan pengembangan guru menjadi kendala dalam menunjang kegiatan pembelajaran. Pelatihan dan pengembangan yang optimal harus dilakukan secara rutin dan terus menerus didasarkan dengan konten yang menunjang proses belajar mengajar. Selain itu pemerintah atau khususnya di bidang pendidikan mencanangkan dalam menghadapi kemajuan revolusi 4.0, diharapkan dapat melakukan perubahan dan adaptasi perkembangan yang ada didasarkan dengan persaingan global yang makin terasa dan ini juga menuntut guru untuk terus meningkatkan kualitas kinerjanya.

Kemudian berdasarkan wawancara yang berkaitan dengan kinerja guru, permasalahan yang ditemukan di lapangan berkaitan dengan kedisiplinan guru, kehadiran guru, dan keluhan siswa dari cara mengajar guru dimana metode dan media yang dipakai dalam proses pembelajaran masih monoton dan tidak bervariasi serta tidak adanya menggabungkan antara metode pembelajaran yang dipakai, hal tersebut membuat murid jenuh dalam melakukan proses belajar mengajar, masih banyak guru yang tidak menguasai materi pembelajaran, tidak dapat mengelola kelas dengan baik, serta terdapat pula guru yang kurang optimal dalam mendesain program pembelajaran. Kurangnya komunikasi pada siswa maupun kepada orang tua murid dalam memberikan bimbingan penyuluhan terkait peserta didik, hal ini pula menjadi salah satu kemampuan yang harus dapat dikuasai oleh guru.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru di Perguruan Muhammadiyah Komplek Slipi Jakarta”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka identifikasi permasalahan yang ada dalam penelitian ini adalah :

1. Masih rendahnya kompensasi yang diterima guru
2. Pelatihan dan pengembangan guru tidak dilaksanakan secara rutin
3. Fasilitas yang disediakan kurang memadai dalam menunjang pembelajaran berbasis IT
4. Tidak diperkenankan untuk mengambil jam kerja ditempat lain
5. Masih terdapat guru yang kesulitan dalam penggunaan teknologi informasi
6. Media dan metode yang dipakai masih monoton dan kurang bervariasi
7. Kedisiplinan guru masih perlu ditingkatkan dalam aktifitas pendidikan
8. Masih belum terlihat seberapa jauh kompensasi memberikan pengaruh pada peningkatan kinerja guru

C. Pembatasan Masalah

Karena keterbatasan waktu dan biaya dalam melakukan penelitian ini, maka peneliti membatasi permasalahan penelitian yang diangkat dengan variabelnya. Oleh sebab itu, peneliti hanya mengangkat variable (x) yang didapatkan adalah kompensasi dan variabel (Y) adalah Kinerja guru. Unit analisis dalam penelitian ini adalah tenaga pendidik di Perguruan Muhammadiyah Slipi Jakarta

D. Perumusan Masalah

Sesuai dengan identifikasi dan pembatasan masalah di atas, peneliti merumuskan masalah sebagai berikut: “Seberapa Besar Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru Di Perguruan Muhammadiyah Slipi Jakarta?”

E. Tujuan Umum Penelitian

Tujuan umum penelitian ini dilakukan adalah untuk membahas seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di Perguruan Muhammadiyah Slipi Jakarta

F. Kegunaan Hasil Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan secara teoritis maupun praktis. Adapun kegunaan secara teoritis dan praktis adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat berguna dan bermanfaat dalam mengembangkan pengetahuan yang berkaitan dengan pemberian kompensasi yang tepat serta pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja guru dan memaksimalkan sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi supaya optimal.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengalaman peneliti setelah melaksanakan observasi langsung terkait kompensasi yang diterima guru terhadap kinerjanya serta menambah wawasan peneliti setelah membandingkan hasil pengamatan dengan teori-teori yang diperoleh dari sumber-sumber yang relevan.

b. Bagi Perguruan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai informasi dan masukan dalam pengambilan keputusan kebijakan kompensasi terhadap peningkatan kinerja guru yang berguna untuk kelangsungan organisasi.

c. Bagi peneliti lain

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumber informasi yang dibutuhkan dan dapat diteruskan peneliti lain dengan dihubungkan variable lainnya.

